

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU SD DI KECAMATAN
SIDOHARJO WONOGIRI
TAHUN 2013/ 2014**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Derajat
Sarjana S-1 Pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Kependidikan (FKIP)
Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD)**



MEI WULANSARI

A 510 100 211

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Bismillahirrahmanirrohim

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : **MEI WULANSARI**
NIM : **A510 100 211**
Fakultas/ Jurusan : **FKIP / PGSD**
Jenis : **Skripsi**
Judul : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SD DI KECAMATAN SIDOHARJO WONOGIRI TAHUN 2013/2014”**

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk :

1. Memberikan hak bebas royalti kepada perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan/ mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikan serta menampilkannya dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UMS, tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 18 Maret 2014

Yang Menyatakan



Mei Wulansari

A 510 100 211

SURAT PERSETUJUAN ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Yang bertanda tangan ini pembimbing skripsi/tugas akhir :

Nama : Drs. Saring Marsudi, S.H, M.Pd

NIP/NIK : 19521121980031001

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan skripsi/tugas akhir dari mahasiswa:

Nama : Mei Wulansari

NIM : A 510 100 211

Program Studi : PGSD

Judul Skripsi : **“ PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM**

ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SD

DI KECAMATAN SIDOHARJO WONOGIRI

TAHUN 2013/ 2014”

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, 19 Maret 2014

Pembimbing



Drs. Saring Marsudi, S.H, M.Pd

NIP. 19521121980031001

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SD DI KECAMATAN SIDOHARJO WONOGIRI TAHUN 2013/ 2014

Oleh :

Mei Wulansari, A510100211, Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar,
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta
2014, 102 halaman

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja guru dan iklim organisasi dengan kinerja guru di sekolah dasar di Kecamatan Wonogiri Jawa Tengah. Hipotesis yang diuji adalah (1) Motivasi Kerja dapat mempengaruhi kinerja guru SD; (2) Iklim Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Guru SD ; (3) Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Guru SD.

Penelitian dilaksanakan pada Sekolah Dasar di Kecamatan Sidoharjo Wonogiri , dengan metode penelitian survei. Responden penelitian guru berjumlah 35 orang , dipilih berdasarkan teknik *cluster sampling (area smpling)*. Instrumen menggunakan angket kinerja guru sebagai variabel terikat, sedangkan instrument angket motivasi kerja guru dan angket iklim organisasi sebagai variabel bebas.

Instrumen penelitian divalidasi dengan rumus korelasi product moment, sedangkan reliabilitas diukur dengan rumus *Alpha Cronbach*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Analisis Regresi untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas dengan variabel terikat. Uji statistika menggunakan uji-t.

Analisis data menggunakan regresi linier ganda, uji t, dan uji F. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa : (1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap minat belajar siswa. Hal ini berdasarkan analisis regresi berganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,994 > 2,037$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000 dengan sumbangan relatif sebesar 82,6 % dan sumbangan efektif sebesar 52,5%. (2) Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap minat belajar siswa. Hal ini berdasarkan analisis regresi berganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $0,992 > 2,037$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,329 dengan sumbangan relatif sebesar 17,4 % dan sumbangan efektif sebesar 11 %. (3) Motivasi kerja dan Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap minat belajar siswa. Hal ini berdasarkan analisis keberartian regresi berganda (uji F) diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $27,925 > 3,32$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,00. Dari hasil uji determinasi (R^2) sebesar 0,636 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh reward dan ice breaker terhadap minat belajar siswa adalah sebesar 63,6 %, sedangkan sisanya 36,4 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kinerja Guru.*

A. PENDAHULUAN

Era informasi dan globalisasi yang terjadi saat ini, menimbulkan tantangan bagi bangsa Indonesia. Tantangan tersebut bukan hanya dalam menghadapi dampak transformasi social, politik, dan budaya tetapi juga kesiapan diri dalam mengikuti laju pertumbuhan yang cepat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Di dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 juga dinyatakan bahwa :“Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab” (UU SIDIKNAS. 2003: Pasal 3).

Untuk mencapai tujuan itu berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan terus dilaksanakan dan ditingkatkan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama dalam mendorong keberhasilan pembangunan. Peningkatan mutu pendidikan dilakukan melalui peningkatan kualitas guru. Hal ini karena guru adalah orang yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam proses pembentukan sumber daya manusia. Upaya peningkatan kualitas guru sudah sering dilakukan oleh pemerintah dalam berbagai bentuk pembaharuan pendidikan.

Profesi guru mempunyai peranan penting dan strategis, karena guru sebagai demonstrator, mediator, fasilitator, administrator, evaluator di dalam kelas. Disamping itu guru juga mempunyai jabatan, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas dalam bentuk pengabdian. Selain itu tugas guru juga adalah mengembangkan potensi siswa secara maksimal lewat penyajian mata pelajaran, sehingga memiliki nilai dalam karakteristik tertentu dalam materi tersebut. Untuk tantangan yang dihadapi oleh guru diatas tanpa kecuali guru-guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sidoharjo Wonogiri. Dimana dalam menjalankan tugasnya, guru harus bersikap professional, dalam arti setiap

langkah dan tingkah lakunya ditujukan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Guru dituntut untuk dapat menciptakan situasi yang menyenangkan dan sekaligus mempersiapkan anak didik untuk menghadapi era globalisasi dan tantangan zaman.

Peranan guru sebagai pengajar lebih berorientasi sebagai pemimpin kegiatan proses belajar mengajar, dimana ia harus merencanakan, mengorganisasikan dan mengawasi kegiatan belajar mengajar. Guru harus dapat memilih dan menetapkan metode mengajar yang tepat yang sesuai kepuasan kerja dan iklim kerja sekolah, peraturan pendidikan, system yang ada disekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan lain-lain.

Kaitannya dengan motivasi kerja guru, masih banyak guru yang belum merasa puas dengan keberadaannya. Penyebab ketidakpuasan tersebut diantaranya oleh penghasilan yang diterima belum mencapai sesuai dengan keperluan untuk biaya hidupnya, terutama bagi guru laki-laki dimana secara sosial bahwa dia sebagai kepala rumah tangga yang bertanggung jawab mencari nafkah untuk keluarganya.

Pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi, iklim organisasi dan iklim kerja yang ada disekolah tersebut. Iklim organisasi adalah suatu kebiasaan yang dilakukan oleh sekelompok orang, dan dilakukan secara terus-menerus. Yang di sebut iklim organisasi disini dapat berupa hubungan kekeluargaan atau gaya kepemimpinan dari kepala sekolah. Situasi kerja yang kurang kondusif membuat kinerja guru menjadi menurun, walaupun guru tersebut mencintai profesinya, tetapi karena iklim organisasi dan situasi kerja disekolah yang tidak kondusif, sikap yang dia lakukan menjadi acuh tak acuh dan rasa ketidakpuasan membuat kinerja guru menjadi menurun.

Berdasarkan uraian diatas maka timbul niat penulis untuk melakukan penelitian dengan judul, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi

Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Sidoharjo Wonogiri Tahun 2013/2014.”

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di kecamatan Sidoharjo, Wonogiri Tahun 2013/2014. (2) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SD di kecamatan Sidoharjo, Wonogiri Tahun 2013/2014. (3) Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja guru dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sd di kecamatan Sidoharjo, Wonogiri Tahun 2013/2014.

B. METODE PENELITIAN

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:136) “Metode Penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan perhitungan atau angka atau kuantitas (Maryadi, dkk, 2010: 3). Sedangkan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Wonogiri Jawa Tengah. Dengan populasi seluruh guru SD di Kecamatan Sidoharjo Wonogiri Jawa Tengah yang berjumlah 34 SD., dan untuk sampelnya diambil seluruh guru yang mengajar di SDN 2 Mojoreno, SDN 1 Kebonagung, SDN 2 Kebonagung, dan SDN 1 Tempursari. Dengan jumlah guru keseluruhan adalah 35 guru. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *cluster sampling (area sampling)*. Teknik ini dipilih peneliti karena populasi yang sangat luas sehingga peneliti hanya mengambil beberapa sampel dalam populasi tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari 2014 sampai bulan Februari 2014. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi,

angket, wawancara dan observasi. Dalam melaksanakan metode angket, peneliti membuat pernyataan-pernyataan tertulis yang memerlukan tanggapan baik kesesuaian maupun ketidaksesuaian dari sikap responden.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent (terikat). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas (Rubino, R., 2011: 28). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y), sedangkan variabel bebasnya yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2).

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa item-item pernyataan dalam bentuk angket yang sebelumnya diuji cobakan pada subjek uji coba yang berjumlah 35 guru SD. Hasil uji coba instrumen dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil dari pengumpulan data kemudian diuji dengan menggunakan uji prasyarat analisis terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear ganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis yang dilakukan dimulai dengan pengujian hipotesis pertama (uji t) yang berupa pengaruh variabel X_1 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja guru), kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis kedua (uji t) yang berupa pengaruh variabel X_2 (iklim organisasi) terhadap variabel Y (minat belajar siswa), selanjutnya pengujian hipotesis yang ketiga (uji F) yang berupa pengaruh kedua variabel X (motivasi kerja dan iklim organisasi) terhadap variabel Y (kinerja guru). Dari ketiga hipotesis tersebut dilanjutkan dengan penghitungan koefisien determinasi, sumbangan relatif dan sumbangan efektif yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (iklim organisasi) terhadap variabel Y (kinerja guru).

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini responden diambil dari guru di Kecamatan Sidoharjo, Kabupaten Wonogiri yang mengajar di SDN I Tempursari, SDN II Mojoreno, SDN I Kebonagung, dan SDN II Kebonagung. Jumlah kesekuruhan guru yang berada di 4 SD ini adalah 35 orang guru.

Berdasarkan hasil uji validitas yang menggunakan rumus korelasi product moment diperoleh variabel motivasi kerja diketahui mempunyai 8 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid, untuk variabel iklim organisasi 9 item dinyatakan tidak, dan untuk kinerja guru terdapat 8 item yang dinyatakan tidak valid. Item yang dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$. Item-item yang valid digunakan sebagai instrumen pengumpulan data, sedangkan item yang tidak valid dihilangkan sebagai instrumen pengumpulan data. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket pemberian motivasi kerja sebesar 0,868, angket iklim organisasi sebesar 0,831, dan angket kinerja guru sebesar 0,844. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat dinyatakan bahwa angket motivasi kerja, iklim organisasi, dan kinerja guru memiliki reliabilitas yang tinggi.

Deskripsi data penelitian ini yakni: (1) Data variabel motivasi kerja diperoleh dengan teknik angket, yang terdiri dari 22 pertanyaan. Dari hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai tertinggi dari penilaian angket responden sebesar 99, penilaian angket terendah sebesar 61, skor rata-rata nilai angket keseluruhan sebesar 82,69, dengan median atau nilai tengah sebesar 85, dan modus atau nilai yang sering muncul sebesar 85. (2) Data variabel iklim organisasi diperoleh dengan teknik angket, yang terdiri dari 21 pertanyaan. Dari hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai tertinggi dari penilaian angket responden sebesar 99, penilaian angket terendah sebesar 66, skor rata-rata nilai angket keseluruhan sebesar 87,14, dengan median atau nilai tengah sebesar 91 dan modus atau nilai yang sering muncul sebesar 99. (3) Data variabel kinerja guru diperoleh dengan teknik angket, yang terdiri dari 22 pertanyaan. Dari hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai tertinggi dari penilaian angket responden sebesar 108, penilaian angket

terendah sebesar 71, skor rata-rata nilai angket keseluruhan sebesar 90,96, dengan median atau nilai tengah sebesar 93,69, dan modus atau nilai yang sering muncul sebesar 99.

Hasil uji prasyarat analisis diperoleh melalui uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Teknik uji yang digunakan adalah Uji Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan tabel Uji Normalitas data tentang pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SD, didapat nilai Z untuk variable motivasi kerja sebesar 0,770 dengan nilai Signifikan sebesar 0,594 untuk variable iklim organisasi didapat nilai Z sebesar 1,129 dengan nilai Signifikan sebesar 0,156 sedangkan untuk variable kinerja guru SD, didapat nilai Z sebesar 0,884 dengan nilai signifikan sebesar 0,475. Dari hasil Uji Normalitas dari ketiga variable tersebut, didapat nilai P (Sig) > 0,05 maka kesimpulannya terima H_0 dan tolak H_a , yang berarti ketiga variable tersebut berasal dari populasi normal.

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Penghitungan pengujian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows. adapun ringkasan hasilnya yakni variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru memberikan hasil yang linear, dengan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $0,587 < 2,46$ dan signifikansi $0,862 > 0,05$. Variabel iklim organisasi terhadap kinerja guru memberikan hasil yang linear, dengan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $0,560 < 2,40$ dan nilai signifikansinya $0,882 > 0,05$.

Uji prasyarat analisis telah terpenuhi, kemudian dilakukan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS For Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 16,025 + 0,711X_1 + 0,182X_2$, berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai positif, artinya motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Nilai 16,052,

menyatakan bahwa jika pemberian motivasi kerja dan iklim organisasi tetap (tidak mengalami perubahan) maka kinerja guru sebesar 16,052, untuk nilai 0,711 menyatakan bahwa jika pemberian motivasi kerja bertambah sebesar 1 poin maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,711 (dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai iklim organisasi), sedangkan untuk nilai 0,182, menyatakan bahwa jika pemberian iklim organisasi bertambah sebesar 1 poin maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,182 (dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai motivasi kerja).

Selanjutnya setelah dilakukan analisis regresi berganda maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru, maka digunakan uji t dan uji F yang meliputi: (1) Uji hipotesis pertama (t) untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru. Dari hasil hipotesis pertama ini diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel motivasi kerja (b_1) adalah sebesar 0,711 yang bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Kemudian berdasarkan koefisien regresi linear berganda untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,039 > 2,037$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sumbangan relatif sebesar 82,6 % dan sumbangan efektif sebesar 52,5%. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik pemberian motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja guru yang dicapai, begitu juga sebaliknya, semakin buruk pemberian motivasi kerja maka semakin rendah pula kinerja guru. (2) Uji hipotesis kedua (t) untuk mengetahui pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja guru. Dari hasil hipotesis kedua diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel kinerja guru (b_2) adalah sebesar 0,182 yang bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel iklim organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Kemudian berdasarkan koefisien regresi linear berganda untuk variabel kinerja guru terhadap minat belajar diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,992 > 2,037$ dan nilai signifikansi $0,329 < 0,05$,

sumbangan relatif sebesar 17,4 % dan sumbangan efektif sebesar 11 %. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik iklim organisasi dilingkungan sekolah maka akan semakin kinerja guru yang dicapai, begitu juga sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi maka semakin rendah pula kinerjanya. (3) Uji hipotesis ketiga (F) untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap variabel kinerja guru. Hasil uji F atau uji keberartian regresi berganda diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $27,925 > 3,32$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap minat belajar. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi kerja dan iklim organisasi maka semakin baik kinerjanya. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk motivasi kerja dan iklim organisasi maka akan semakin rendah pula kinerjanya.

Kemudian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan pengujian koefisien determinasi yang dilanjutkan dengan penghitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,636 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 63,6 %. Selanjutnya untuk hasil perhitungan sumbangan efektif dan sumbangan relatif diketahui bahwa: (1) Variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru memberi sumbangan relatif 82,6 % dan sumbangan efektif 52,5 %. (2) Variabel iklim organisasi terhadap kinerja guru memberikan sumbangan relatif sebesar 17,4 % dan sumbangan efektif 11 %. Dengan melihat sumbangan relatif dan sumbangan efektif, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD dikecamatan Sidoharjo, Kabupaten Wonogiri Tahun 2013/2014. Hal ini berdasarkan analisis regresi linear berganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,994 > 2,037$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000 dengan sumbangan relatif sebesar 82,6% dan sumbangan efektif sebesar 52,5%. (2) iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD dikecamatan Sidoharjo, Kabupaten Wonogiri Tahun 2013/2014. Hal ini berdasarkan analisis regresi linear berganda (uji t) diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $0,992 > 2,037$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,329 dengan sumbangan relatif sebesar 17,4 % dan sumbangan efektif sebesar 11 %. (3) motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD dikecamatan Sidoharjo, Kabupaten Wonogiri Tahun 2013/2014. Hal ini berdasarkan uji keberartian regresi linear berganda (uji F) diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $27,925 > 3,32$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,00 dengan total sumbangan efektif sebesar 63,6 %, sedangkan sisanya 36,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Maryadi, dkk. 2011. *Pedoman Penulisan Skripsi FKIP*. Surakarta: Badan Penerbit- FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- RI. 2003. *Undang – Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Rubiyanto, Rubino. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Surakarta: PGSD FKIP-UMS.
- Sardiman, A.M, 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Uno, B. Hamzah. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.